

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI X, KOTA SEMARANG

Ariska Vinanti Sadya, Ida Wahyuni, Siswi Jayanti

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : ariskavinantisadya@student.undip.ac.id

Abstract : Job satisfaction is the attitude of the worker to the work he does. Job satisfaction must be considered by human resource managers because it is related to level of health, performance, sustainability of labor (presistence) and productivity. The purpose of this study is to analyze the correlation between perception of job, supervision, salary, promotion dan co-worker with job satisfaction of contract employees in Construction Company X, Semarang City. This research is analytical descriptive research using cross-sectional. The population and sample in this research are 40 contract employees of Construction Company X. The instrument that used in this research are *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (to measure job satisfaction) dan *Job Descriptive Index* (to measure perception of job, supervision, salary, promotion dan co-worker). As many as 47,5% contract employees were satisfied with their work. The result showed that there is correlation between perception of job (sig 0,001), supervision (sig 0,001) and salary (0,001) with job satisfaction. There is no correlation between promotion (sig 0,115) and co-worker (sig 0,113) with job satisfaction. To increase contract employee's satisfaction, the company should give relaxation facilities as a tool for increase good relationship, listen and resolve employee complaints, give reward to employee and stakeholders approach their employees.

Keywords : Job Satisfaction, Construction, Contract Employees

PENDAHULUAN

Karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan sebuah aset penting dari perusahaan dan harus dilakukan pemberdayaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk kegiatan perusahaan yang wajib diadakan bersamaan dengan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi-kondisi fisiologi-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.¹ Program keselamatan dan kesehatan kerja

diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.²

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan imbalan kerja, situasi kerja, hubungan antar karyawan dan perusahaan dan hal-hal lain yang menyangkut faktor dan psikologis yang berwujud perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat berupa fisik seperti gaji, fasilitas dan jaminan masa depan, atau faktor-faktor non fisik seperti kesempatan untuk maju, keamanan

pekerjaan, kesehatan, manajemen perusahaan, pengawasan, kondisi pekerjaan dan komunikasi.³

Menurut survey yang dilakukan oleh Mehran University of Engineering & Technology, Jamshoro, Pakistan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan perusahaan konstruksi di Pakistan, didapatkan data 42,9% karyawan puas dan 57,1% tidak puas terhadap perusahaannya akibat dari keterlambatan gaji yang diterima, karakteristik dari pekerjaan konstruksi seperti lama kerja, tekanan, beban kerja tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam target waktu tertentu dan kondisi kerja yang memiliki bahaya tinggi.⁵

Perusahaan Konstruksi X merupakan perusahaan pembangunan bangunan tinggi (*high-rise building*). Salah satunya adalah proyek pembangunan apartemen yang berada di Kota Semarang. Dalam proyek tersebut terdapat sebanyak 62 karyawan tetap maupun kontrak. Dengan rincian jumlah karyawan tetap/persepsi sebanyak 7 karyawan tetap dan karyawan kontrak sebanyak 15 karyawan.

Didapatkan data dari survey pendahuluan, terdapat angka yang cukup tinggi mengenai keterlambatan masuk kerja, kemangkiran dan *turnover* dengan selama pembangunan proyek. Diketahui alasan keterlambatan masuk kerja yang paling sering terjadi adalah akibat dari lembur kerja di hari sebelumnya. Terdapat berbagai macam alasan mangkir kerja yang dilakukan karyawan, antara lain sakit, terdapat urusan pribadi bahkan tanpa alasan. Dan untuk *turnover* yang terjadi disebabkan oleh ketidaksiapan karyawan untuk bekerja dengan

sistem kerja di proyek konstruksi yang memiliki jam kerja tinggi, tempat kerja yang memiliki risiko bahaya tinggi, merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan studi *cross-sectional*. Sampel penelitian ini 40 orang karyawan kontrak ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria inklusi karyawan kontrak yang memiliki kesempatan promosi baik sebagai karyawan tetap maupun naik jabatan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara. Metode analisis data menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

| Variabel | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------------------|--------------|-----------|----------------|
| Kepuasan Kerja | Puas | 19 | 47,5 |
| | Tidak Puas | 21 | 52,5 |
| Persepsi terhadap Pekerjaan | Sesuai | 21 | 52,5 |
| | Tidak Sesuai | 19 | 47,5 |
| Supervisi | Baik | 26 | 65,0 |
| | Buruk | 14 | 35,0 |
| Gaji | Sesuai | 20 | 50,0 |
| | Tidak Sesuai | 20 | 50,0 |
| Kesempatan Promosi | Baik | 29 | 72,5 |
| | Buruk | 11 | 27,5 |
| Rekan Kerja | Sesuai | 20 | 50,0 |
| | Tidak Sesuai | 20 | 50,0 |

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan persepsi terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja

| Persepsi terhadap pekerjaan | Kepuasan Kerja | | | | f | % | Supervisi | Kepuasan Kerja | | | | f | % |
|-----------------------------|----------------|------|------|------|----|------|-----------|----------------|------|------|------|----|------|
| | Kurang Baik | | Baik | | | | | Kurang Baik | | Baik | | | |
| | f | % | f | % | | | | f | % | f | % | | |
| Buruk | 16 | 84,2 | 3 | 15,8 | 19 | 100% | Buruk | 13 | 92,9 | 1 | 7,1 | 14 | 100% |
| Baik | 5 | 23,8 | 16 | 76,2 | 21 | 100% | Baik | 8 | 30,8 | 18 | 69,2 | 26 | 100% |

p value = 0,001

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Perusahaan Konstruksi X, Kota Semarang dengan nilai p -value 0,001.

Pekerjaan didefinisikan sebagai tantangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang bermutu dan dapat menambah wawasan serta keterampilan karyawan tersebut. Pekerjaan termasuk dalam determinan utama dalam kepuasan kerja.⁶

Karyawan kontrak di Perusahaan Konstruksi X, menyebutkan alasan ketidakpuasan dikarenakan oleh tanggung jawab yang besar, tuntutan kerja yang tinggi dari atasan saat proyek sedang dikejar target oleh *owner*, jam kerja melebihi 8 jam sehari serta risiko pekerjaan konstruksi yang cukup berbahaya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian M. Marshal Habil yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja.⁷

- b. Hubungan supervisi dengan kepuasan kerja

p value = 0,001

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Perusahaan Konstruksi X, Kota Semarang dengan nilai p -value 0,001.

Supervisi adalah suatu usaha untuk memimpin dengan cara mengarahkan orang lain dengan sedemikian rupa, sehingga orang tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik, serta memberikan hasil yang maksimum.⁸

Karyawan kontrak di Perusahaan Konstruksi X, menyebutkan alasan ketidakpuasan dikarenakan oleh hubungan supervisi yang kurang baik antara atasan dengan karyawannya, seperti kurangnya pihak atasan memberikan kebebasan dalam bekerja hingga pengawasan yang dilakukan terlalu ketat terhadap karyawannya dan masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa atasan kurang memberikan apresiasi kepada karyawannya terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Afsri Andayani yang mengatakan bahwa variabel tindakan supervisi

berpengaruh terhadap
kepuasan kerja.⁹
c. Hubungan gaji dengan
kepuasan kerja

d. Hubungan kesempatan
promosi dengan kepuasan
kerja

| Gaji | Kepuasan Kerja | | | | f | Kesempatan Promosi % | Kepuasan Kerja | | | | f | % | |
|-------|----------------|------|------|------|----|----------------------|----------------|----|------|----|------|----|------|
| | Kurang Baik | | Baik | | | | Kurang Baik | | Baik | | | | |
| | f | % | f | % | | | f | % | f | % | | | |
| Buruk | 17 | 85,0 | 3 | 15,0 | 20 | 100% | Buruk | 8 | 13,0 | 3 | 27,3 | 11 | 100% |
| Baik | 4 | 20,0 | 16 | 80,0 | 20 | 100% | Baik | 13 | 44,8 | 16 | 55,2 | 29 | 100% |

p value = 0,001

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Perusahaan Konstruksi X, Kota Semarang dengan nilai p -value 0,001.

Gaji adalah jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya. Imbalan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.¹⁰

Karyawan kontrak di Perusahaan Konstruksi X, menyebutkan alasan ketidakpuasan dikarenakan antara gaji dengan tugas dan tanggung jawab di pekerjaannya tidak berbanding lurus, dirasakan oleh sebagian besar karyawan bahwa hal ini menjadikan kebutuhan hidup belum sepenuhnya tercukupi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ignasia Niken yang menyebutkan bahwa ada pengaruh kepuasan gaji terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.¹¹

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Perusahaan Konstruksi X, Kota Semarang dengan nilai p -value 0,115.

Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi pekerja, untuk lebih menjadi bertanggung jawab dan juga dalam meningkatkan status sosialnya. Individu yang merasakan adanya ketetapan promosi yang didapat tersebut, merupakan salah satu faktor terhadap memilikinya rasa kepuasan kerja dari pekerjaannya.¹²

Karyawan kontrak di Perusahaan Konstruksi X, menyebutkan alasan kepuasan kerja dikarenakan oleh kesempatan promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan lama kerja, kompetensi baik, etos kerja yang tinggi dan hubungan baik antar rekan kerja dan atasan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Kurnia Dwi Yuda Putra yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian Kurnia D Y P adalah pada karakteristik responden merupakan karyawan koperasi.

yang dilakukan Muhammad Reza Rusman yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja.¹³

e. Hubungan rekan kerja dengan kepuasan kerja

| Rekan Kerja | Kepuasan Kerja | | | | f | % |
|-------------|----------------|------|------|------|----|------|
| | Kurang Baik | | Baik | | | |
| | F | % | f | % | | |
| Buruk | 13 | 65,0 | 7 | 35,0 | 20 | 100% |
| Baik | 8 | 40,0 | 12 | 60,0 | 20 | 100% |

p value = 0,113

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak Perusahaan Konstruksi X, Kota Semarang dengan nilai p -value 0,113.

Perasaan puas oleh karyawan maka diperoleh jika karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya, dilibatkan dalam pemecahan masalah serta mempunyai kesempatan untuk mengeluarkan pendapat. Seorang karyawan pada dasarnya menginginkan adanya perhatian dari pimpinan maupun dari rekan kerja yang mendukungnya.⁸

Karyawan kontrak di Perusahaan Konstruksi X, menyebutkan alasan kepuasan dari karyawan adalah karena adanya hubungan baik dan saling mendukung antara sesama karyawan menyebabkan kenyamanan dalam bekerja sama dan suasana menyenangkan saat bekerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian

KESIMPULAN

1. Ada hubungan antara persepsi terhadap pekerjaan, supervisi dan gaji dengan kepuasan kerja
2. Tidak ada hubungan antara kesempatan promosi dan rekan kerja dengan kepuasan kerja.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dari hasil penelitian sebaiknya Perusahaan Konstruksi X melakukan upaya perbaikan untuk menghindari dampak yang timbul akibat ketidakpuasan dengan cara:
 - a. Memberikan sarana *refreshing* di kantor seperti tenis meja, catur dan lain lain sebagai upaya untuk meningkatkan interaksi antara atasan dengan karyawan sehingga menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik.
 - b. Atasan lebih dapat mendengarkan keluhan yang disampaikan dari karyawan dan ditindak lanjuti setelahnya.
 - c. Atasan memberikan penghargaan maupun pujian terhadap capaian prestasi karyawan agar memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.
 - d. Atasan melakukan pendekatan kepada seluruh karyawan agar tercipta hubungan dan komunikasi yang baik.
2. Bagi Karyawan

Melakukan pekerjaan sesuai dengan kreatifitas masing-masing dan dikomunikasikan dengan rekan kerja maupun atasan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain diluar 5 faktor yang diteliti dalam penelitian ini yang memiliki indikasi berhubungan dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rivai, H. V dan Sagala EJ. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik Edisi 2. Jakarta; 2011.
2. Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; 2014.
4. Accenture. Employee Job Satisfaction [Internet]. 2014 [dikutip 3 April 2019]. Tersedia pada: <https://newsroom.accenture.com/>
5. Khahro SH. Critical Success Factors Affecting Job Satisfaction in Construction Projects : A Case of Paskistani Workers. 2016;
6. Shobarudin, M. Perilaku Organisasi Psikologi Personalia. Terjemahan. Rineka ciptas. Jakarta. 1992.
7. Habil MM. Hubungan antara Pekerjaan, Haji, Kesempatan Promosi, Supervisi dan Rekan Kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. Universitas Diponegoro. Semarang.2014.
8. Arifin, Isnan. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Husada Klaten Tahun 2009. Universitas Sebelas Maret. 2010.
9. Andayani A. Hubungan Supervisi Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh 2014. Banda Aceh. Universitas Syiah Kuala. 2014.
10. Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. 2006.
11. Vembriarti, Ignasia Niken. Pengaruh Tindakan Supervisi dan Kepuasan Gaji serta Promosi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Keinginan Bepindah Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Diss. UNIKA SOEGIJAPRANATA. 2005.
12. Wheter dan Davis. Human Resources and Personal Management. New York: Mc. GrawHill; 2003.
13. Rusman MR. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. X. Universitas Diponegoro; 2016.